

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja, dan juga kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV maka dapat disimpulkan bahwa :

Hasil pengujian pada hipotesis H1 dan H2 diperoleh bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini timbul dikarenakan seringnya motivasi yang di berikan oleh perusahaan belum sesuai dengan apa yang seharusnya karyawan terima dan harapkan. Sedangkan untuk hasil dari hipotesis H3,H4,H5 dan H6 diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja, dan juga kompensasi berpengaruh signifikan positif, hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memperoleh suatu keterampilan dalam bidang pelatihan, maupun dalam pemberdayaan di tempatkerja serta memperoleh sebuah kepuasan dalam melakukan pekerjaannya serta kompensasi yang sesuai dapat menimbulkan kinerja yang berbanding lurus dari apa yang telah karyawan terima dari perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan atau kelemahan yang dapat mengakibatkan kurang sempurnanya penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan *manufacturing* yang terletak di Kawasan Industri Batamindo, kota Batam.
- b. Data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari seluruh aspek permasalahan yang dikaji sebab dalam proses pengambilan data tidak ada komunikasi langsung dengan responden.
- c. Responden dalam penelitian ini hanya untuk angkatan kerja pada perusahaan *manufacturing* saja, sehingga belum tentu dapat mencerminkan keadaan yang sama pada jenis perusahaan lainnya.
- d. Lamanya pengumpulan hasil kuesioner dikarenakan alasan responden membutuhkan waktu untuk memahami per item pernyataan yang diajukan.

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

- a. Pada faktor motivasi kerja diharapkan pihak perusahaan dapat lebih meningkatkan motivasi yang terbentuk dari pemberian pekerjaan yang menyenangkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan uji kompetensi sehingga ada kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan karyawan. Dengan adanya kompetensi ini membuat karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, sehingga akan menumbuhkan rasa senang dalam menjalankannya. Dengan didasari rasa senang maka akan menumbuhkan totalitas dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik.
- b. Pada faktor kepemimpinan hendaknya pemimpin dapat menjalin hubungan yang baik terhadap bawahannya, dengan menganggap semua karyawan adalah bagian

dari keluarga yang harus selalu diperhatikan dan dijaga agar tercipta iklim yang harmonis dan kondusif yang nantinya akan berdampak pada loyalitas, target perusahaan dan terciptanya kinerja karyawan.

c. Pada faktor Pelatihan dan Pemberdayaan diharapkan pihak perusahaan dapat menciptakan inovasi yang berkelanjutan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan dan juga haruslah merata pada seluruh karyawan dalam pelatihan dan pemberdayaan yang sesuai dengan bidangnya atau anggota organisasi sehingga mereka dapat berorientasi pada tujuan tim dan mengedepankan kepentingan bersama sehingga dapat meningkatkan kinerja yang efektif bagi karyawan. Beberapa kegiatan yang sudah berjalan dengan baik dipertahankan dan ditingkatkan sehingga menjadi kebiasaan yang membudaya bagi perusahaan.

d. Pada faktor kepuasan kerja diharapkan perusahaan bisa lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja karyawan dengan cara mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja seperti adanya peluang naik jabatan dan kesempatan mengembangkan karir sehingga karyawan yang potensial tidak pindah dari perusahaan.

e. Pada faktor kompensasi, diharapkan perusahaan mempunyai sistem kompensasi dan penghargaan yang jelas dan transparan yang dapat memenuhi aspirasi dari penerimanya sehingga dapat membantu para *manager* dalam mengembangkan sistem kebijakan kompensasi dan penghargaan tersebut serta dapat menambah pemahaman *management* tentang masalah-masalah yang berbatasan dengan persepsi karyawan tentang kompensasi dan produktifitas. Perusahaan juga dituntut memberikan penawaran kompensasi yang menarik, yang dapat menahan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sehingga karyawan dapat loyal dan termotivasi dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang tinggi.

f. Adanya perbaikan penyebaran kuisioner yang lebih fokus lagi kepada perusahaan perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga hasil penelitian

nantinya benar-benar sesuai dengan penelitian yang dilakukan serta hasil yang diharapkan.

5.4 Implikasi Manajerial

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang berada di kawasan industrial batamindo dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, pemberdayaan, kepuasan kerja, dan kompensasi sebesar 43,4% dan 56,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini berarti bahwa apabila perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawannya. Diperlukan identifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi, komitmen organisasi, perilaku karyawan stress kerja dan lain-lainnya
2. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal. Salah satu yang dapat dilakukan perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan komitmen afektif dan normatif para karyawan. Dengan perusahaan memberikan perhatian terhadap pemberian fasilitas, pembuatan kebijaksanaan, maupun pemberian kewenangan bagi karyawannya. Pimpinan dan karyawan perlu juga mengembangkan rasa keterhubungan dan menggunakan komunikasi dua arah, mengkomunikasikan misi, visi, serta nilai-nilai kepada karyawan serta, sehingga hal ini mampu membawa karyawan lebih giat dalam tugasnya dan karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja.